

Tribunal fédéral – 4A_642/2015
Ire Cour de droit civil
Arrêt du 29 juillet 2016

Fin des rapports de travail ;
procédure

Conclusion d'un accord sur
le paiement d'une
indemnité de départ ;
compétence des juridictions
du travail

Art. 1 al. 1, 2 al. 1, 18 al. 1
CO ; 9 Cst. ; 34, 59, 60 CPC



Pour déterminer si un **contrat a été conclu**, le juge doit établir en fait la **commune et réelle volonté** des parties ; en l'espèce, il ressort des courriels échangés entre les parties que l'employeur avait accepté de verser à l'employé une indemnité de départ ; il n'en ressort en revanche pas que cet engagement a été conditionné à la renonciation par le travailleur à toutes autres créances éventuelles contre l'employeur ; celui-ci ne pouvait donc pas remettre en cause l'engagement pris en se prévalant d'une clause secondaire de solde de tout compte comme élément subjectivement essentiel (c. 3).

La **prétention** d'un employé contre son employeur relative au **paiement d'une indemnité de départ** peut être qualifiée d'action **relevant du droit du travail**, **peu importe** que le montant litigieux ait dû à l'origine être **versé dans le plan de prévoyance de l'employé** (c. 4).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Kiss, Présidente, Kolly et Niquille.
Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

X.,
représentée par Me Daniel Staffelbach et Me Chloé Terrapon Chassot, Walder Wyss SA,
recourante,

contre

Y.,
représentée par Me Christian Bruchez,
intimée.

Objet

contrat de travail; indemnité de départ,

recours contre l'arrêt rendu le 21 octobre 2015 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Faits :

A.

La fusion des groupes V. et W. a donné naissance au groupe Z. en 2006. X. (ci-après: l'employeur ou la fondation) est une fondation de prévoyance issue de la fusion de plusieurs entités du groupe Z., dont la Fondation de prévoyance Z. (anciennement Fondation de prévoyance V.).

Y., née le 26 mars 1948, a été engagée par la Fondation de prévoyance V. le 1^{er} mai 1996; son lieu de

travail était Genève. Par contrat de travail du 12 décembre 2003, elle est devenue administratrice à plein temps de cette fondation. Un nouveau contrat de travail a été signé le 21 décembre 2007, prévoyant que Y. occuperait le poste à plein temps de remplaçante de l'administrateur dès le 1^{er} janvier 2008. Les parties ont alors convenu qu'en cas de réduction du taux d'activité, le salaire serait adapté proportionnellement, mais que le salaire assuré resterait identique; en outre, un montant de 40'000 fr. serait versé à la collaboratrice afin de compenser la perte sur son avoir de prévoyance.

Le 30 avril 2008, la Fondation de prévoyance Z. et Y. ont conclu un nouveau contrat de travail, réduisant à 80 % le taux d'activité de l'employée; le salaire mensuel brut, versé treize fois l'an, s'élevait alors à 9'813 fr.

Le 27 octobre 2008, les parties ont convenu que le taux d'activité était réduit à 60 %. A. et B. ont signé le contrat pour la Fondation de prévoyance Z. Par courrier du 20 novembre 2008, ces deux personnes ont confirmé à Y. le versement de la prestation de compensation précitée par 40'000 fr.; ce montant sera payé sur le compte de prévoyance professionnelle de la collaboratrice par la Fondation patronale du groupe Z.

Début 2010, la possibilité d'une retraite anticipée a été évoquée lors d'un entretien relatif à l'avenir professionnel de Y. A la suite de cette rencontre, l'employée a adressé à A. et B. un courriel, daté du 26 février 2010, dans lequel elle réaffirme son souhait de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite afin de ne pas diminuer le montant de sa pension; elle se déclarait toutefois prête à accepter un départ à fin janvier 2011, pour autant que fût comblée la perte sur son avoir de prévoyance, qu'elle évaluait à 51'620 fr.

Sur ce dernier point, Y. a eu un entretien le 7 juin 2010 avec C., à la fois membre du conseil de fondation disposant de la signature collective à deux et directeur financier du groupe Z.

Le 1^{er} septembre 2010, la Fondation de prévoyance Z. a résilié le contrat de travail pour le 31 janvier 2011, en invoquant la prochaine fusion avec X. et le transfert des bureaux à....

Par courriel du 25 octobre 2010, Y. a rappelé à C. que le licenciement intervenait avant 15 ans d'activité et à peine 14 mois avant l'âge légal de la retraite; elle précisait que des collaborateurs dans la même situation avaient perçu des prestations pour combler la perte de prévoyance subie, laquelle s'élevait dans son cas à plus de 50'000 fr.

C. lui a répondu le même jour qu'elle serait informée, en temps voulu, du montant qui serait versé dans son plan de prévoyance, mais qui ne s'élèverait pas à 50'000 fr., comme déjà mentionné lors de leur entretien.

Par courriel du 2 novembre 2010, Y. a proposé à C. de travailler sans prendre de vacances jusqu'au 31 janvier 2011, en se déplaçant à... si nécessaire, et de se faire payer le solde de vacances, ce qui permettrait à la fondation de ne pas compenser entièrement la perte de prévoyance. L'employée a adressé copie de cette proposition, pour accord, à B., désormais gérant de X. avec signature collective à deux.

Le même jour, C. a répondu par voie électronique à Y. qu'"un accord était un accord", qu'ils avaient convenu qu'elle démissionnerait et que la fondation lui verserait dans son plan de prévoyance un montant qui devait encore lui être communiqué, mais qui n'atteindrait pas le montant qu'elle imaginait; il ajoutait que si elle mettait en doute leur accord, elle devait le lui faire savoir et il ne se sentirait alors plus lié par son engagement.

Se référant à ces échanges, B. a adressé un courriel à Y. en date du 7 mars 2011. Afin de pouvoir lui faire verser le montant de 30'000 fr., il lui demandait de signer un document intitulé "reçu pour solde de tout compte et de toute prétention", à la teneur suivante:

" La soussignée Y. (...) confirme par la présente ce qui suit:

1. L'Employée a exercé la fonction de remplaçante de l'administrateur auprès de son Employeuse, Fondation de Prévoyance Z., (...). L'Employeuse a résilié cette relation de travail le 12 mars 2010 avec effet au 31 janvier 2011.
2. Dans le contexte de la résolution des rapports de travail, l'Employeuse payera à l'Employée

CHF 30'000.- brut. Dès réception de cette somme par l'Employée,

a) l'Employée n'a, à l'exception des prestations de rente et du libre passage, plus aucun droit ou prétention à l'encontre de l'Employeuse, de quelque nature que ce soit.

b) l'Employée n'a aucun droit ou prétention à l'encontre de la Fondation patronale Z. de quelque nature que ce soit.

c) l'Employée n'a également aucun droit ou prétention à l'encontre de toutes les autres sociétés affiliées de Z. SA, à savoir celles qui s'inscrivent dans le périmètre de consolidation de ses comptes, de quelque nature que ce soit. "

Par courriel du 11 mars 2011, Y. a répondu à B. qu'il avait toujours été question avec C. d'un versement dans sa caisse de pension, afin de combler au moins en partie sa perte de prévoyance, et non d'un versement "dans le contexte général de la résolution des rapports de travail"; en effet, dans cette dernière hypothèse, la somme versée serait qualifiée de revenu, sur lequel elle paierait des impôts et qui serait déduit de ses indemnités de chômage. Y. faisait remarquer en outre que, dans le cadre du chômage, elle n'avait pas le droit de renoncer à un éventuel versement de l'employeur, dont l'assurance-chômage pourrait tenir compte. Après modification, elle joignait au courriel une déclaration signée et libellée comme suit:

" La soussignée, Y. (...) confirme par la présente ce qui suit:

1. (...) L'Employeuse a résilié cette relation de travail le 12 mars 2010 avec effet au 31 janvier 2011.

2. En raison de la perte de prévoyance qui en découle pour l'Employée, l'Employeuse versera dans la Caisse de pension de l'Employée CHF 30'000.-. Cette somme s'ajoutera à la prestation de libre passage de l'Employée.

3. L'Employée n'aura de ce fait, à l'exception des prestations de rente et du libre passage, plus aucune prétention en matière de prévoyance à l'encontre de l'Employeuse ni à l'encontre de la Fondation patronale Z.. "

Par courriel du 16 mars 2011, B. a adressé à Y. une nouvelle déclaration à signer "de manière à ce qu'elle corresponde à ce qui avait été convenu oralement". Cette version différait de la première déclaration soumise par l'employeuse sur deux points: elle ne comprenait pas de titre et la phrase initiale du chiffre 2 était remplacée par le passage suivant:

" En raison de la perte de prévoyance qui en découle pour l'Employée, l'Employeuse versera dans la Caisse de pension de l'Employée CHF 30'000.-. Cette somme s'ajoutera à la prestation de libre passage de l'Employée. "

B. précisait que la convention passée oralement portait sur le paiement d'un montant de 30'000 fr. en échange d'un reçu pour solde de tout compte et d'une renonciation de la part de l'employée à toute prétention envers X., la Fondation patronale et toutes les autres sociétés affiliées de Z., de quelque nature que ce soit. Il ajoutait que le montant de 30'000 fr. serait versé immédiatement après réception de la déclaration signée.

Le 4 mai 2011, B. a relancé Y. afin qu'elle lui retourne la déclaration signée et que le montant de 30'000 fr. puisse ainsi lui être transféré.

Par courriel du 8 mai 2011, Y. a répondu à B. que la décharge qu'elle avait déjà signée et renvoyée suffisait pour exécuter le paiement promis par C.

Par lettre du 9 juin 2011, la Fondation patronale du groupe Z., sous les signatures de C. et B., a fait savoir à Y. que son refus de signer la déclaration du 16 mars 2011 entraînait la caducité de l'offre de verser le montant de 30'000 fr. dans sa caisse de pension.

Le 3 octobre 2011, Y., par l'intermédiaire de son conseil, a invité la Fondation patronale du groupe Z. à verser immédiatement le montant de 30'000 fr. sur son compte de prévoyance. Elle relevait que ce montant lui avait été accordé lors des discussions avec C. et qu'il n'avait jamais été question de subordonner ce paiement à une renonciation pour solde de tout compte à l'égard de X. Du reste, de

par sa fonction, elle savait que, durant les cinq dernières années, des prestations avaient été versées par la fondation à une vingtaine de personnes se trouvant dans une situation similaire à la sienne, sans qu'une clause pour solde de tout compte à l'égard de l'employeur n'ait été imposée.

Le 31 octobre 2011, sous la plume de B. et d'une gérante adjointe, la Fondation patronale du groupe Z. a fait observer à Y. qu'elle avait refusé l'offre soumise par son ancien employeur et qu'aucun engagement de quelque nature que ce soit n'avait été pris en sa faveur.

Par courrier du 31 janvier 2012, Y. a retourné à B., pour "Z. Prévoyance A", la dernière version de la déclaration et lui a demandé de virer la prestation de prévoyance promise de 30'000 fr. sur son compte bloqué de libre passage. Elle expliquait qu'elle pouvait désormais renvoyer la déclaration exigée puisqu'elle arrivait bientôt au terme de son chômage et qu'elle venait d'être libérée de toute obligation de se présenter aux contrôles.

Le 24 février 2012, X. a opposé une fin de non-recevoir à cette demande, car l'offre portant sur 30'000 fr. était devenue caduque.

Y. a fait notifier à X. un commandement de payer, auquel la poursuivie a formé opposition.

B.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée par l'autorité de conciliation, Y. a ouvert action le 12 novembre 2013 contre X. devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Ses conclusions tendaient au paiement du montant de 30'000 fr. avec intérêts et à la mainlevée définitive de l'opposition. La fondation a conclu au déboutement de la demanderesse de toutes ses conclusions.

Par jugement du 24 novembre 2014, le Tribunal des prud'hommes a entièrement fait droit aux conclusions de la demande.

Statuant le 21 octobre 2015 sur appel de la fondation, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a confirmé le jugement de première instance. En substance, la cour cantonale a retenu que les parties étaient parvenues à un accord sur le versement d'un montant de 30'000 fr. dans le plan de prévoyance de l'employée et que le refus de celle-ci d'accepter une clause de renonciation à toute autre prétention n'était pas de nature à faire échec à l'accord intervenu sur le montant et les modalités de l'indemnité précitée.

C.

X. interjette un recours en matière civile. Elle conclut principalement au rejet de la demande et subsidiairement au renvoi de la cause à l'autorité cantonale.

Y. demande au Tribunal fédéral de dire que X. n'est pas valablement représentée par les deux avocats qui ont signé le mémoire de recours et, sur le fond, propose le rejet du recours.

La fondation conteste que ses mandataires se trouvent dans un conflit d'intérêts et, au demeurant, ratifie entièrement le recours déposé par ses conseils.

Par ordonnance du 21 janvier 2016, la Présidente de la cour de céans a accordé au recours l'effet suspensif requis par la recourante.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 140 IV 57 consid. 2 p. 59; 139 III 252 consid. 1.1).

1.1. Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur d'un canton, qui a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Au surplus, le recours est exercé par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le

délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

1.2. En matière civile et pénale, les seules personnes habilitées à agir comme mandataires devant le Tribunal fédéral sont les avocats autorisés à pratiquer la représentation en justice en vertu de la loi fédérale sur la libre circulation des avocats (LLCA; RS 935.61) ou en vertu d'un traité international (art. 40 al. 1 LTF).

L'intimée fait observer à cet égard que la recourante a pour mandataires devant le Tribunal fédéral deux avocats qui ne la représentaient pas devant les instances cantonales, mais qui, devant le Tribunal des prud'hommes, s'étaient constitués pour le compte de la Fondation patronale du groupe Z., soit pour un tiers duquel il avait été requis de produire des pièces sur la base de l'art. 160 al. 1 let. b CPC. Elle en déduit que les mandataires de la recourante méconnaissent l'obligation de l'avocat d'éviter les conflits d'intérêts, prévue à l'art. 12 let. c LLCA, et ne satisfont ainsi pas à l'exigence légale d'indépendance, nécessaire à une représentation valable d'une partie devant le Tribunal fédéral selon la jurisprudence publiée.

L'arrêt invoqué par l'intimée concerne un avocat inscrit à un registre cantonal des avocats, à la fois employé par l'ASLOCA et exerçant parallèlement une activité d'avocat. Le Tribunal fédéral a jugé que cet avocat ne pouvait pas valablement représenter des locataires recourant devant la cour suprême lorsque les intérêts des mêmes locataires avaient été défendus devant les instances cantonales par l'ASLOCA, pour laquelle il agissait; en effet, l'avocat n'est alors pas en mesure d'exercer son activité en toute indépendance, ne pouvant guère conseiller ses clients dans un sens différent de celui prescrit par son employeur (art. 8 al. 1 let. d et art. 12 let. b LLCA; ATF 139 III 249 consid. 1 p. 251).

La situation est différente en l'espèce puisque, selon l'intimée, le défaut d'indépendance des mandataires de la recourante résulterait du conflit entre les intérêts de celle-ci et ceux d'un tiers appelé à fournir des pièces devant le Tribunal des prud'hommes.

Parmi les règles professionnelles qu'il doit respecter, l'avocat a l'obligation d'éviter tout conflit entre les intérêts de son client et ceux des personnes avec lesquelles il est en relation sur le plan professionnel ou privé (art. 12 let. c LLCA). **L'avocat a notamment le devoir d'éviter la double représentation, consistant à défendre simultanément deux ou plusieurs parties aux intérêts contradictoires** (ATF 135 II 145 consid. 9.1 p. 154; 134 II 108 consid. 3 p. 110). **Le risque de conflit d'intérêts doit être concret; un risque purement abstrait ne suffit pas** (cf. ATF 135 II 145 consid. 9.1 p. 154 s.; 134 II 108 consid. 4.2.2 p. 112).

Dans le cas particulier, aucun élément du dossier ne permet de discerner en quoi, concrètement, les intérêts de la recourante et ceux de la Fondation patronale du groupe Z. seraient opposés. A ce sujet, l'intimée se borne d'ailleurs à relever la représentation successive de ces deux personnes juridiques par les avocats mis en cause, sans chercher à démontrer en quoi cette situation aboutirait à un conflit d'intérêts réel. Il s'ensuit que le moyen tiré d'une représentation non valable de la recourante est mal fondé.

2.

Invoquant le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., la recourante fait valoir que l'arrêt attaqué n'est pas suffisamment motivé. L'autorité cantonale se serait bornée à citer vaguement deux courriels envoyés par C. et B. pour retenir l'existence d'un accord entre les parties sur le montant de 30'000 fr., sans même indiquer la date à laquelle un tel accord serait intervenu. Les juges genevois n'expliqueraient pas non plus sur quelle base ils admettent que la signature d'une clause pour solde de tout compte n'était pas "déterminante dans l'économie générale de l'accord entre les parties." A la lecture de la décision entreprise, il ne serait au surplus pas possible de comprendre si la cour cantonale a retenu en fait un accord entre les parties ou si elle a fait application de la théorie de la confiance.

2.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment l'obligation pour le juge de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Le juge doit ainsi mentionner, au moins

brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée; la motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 p. 564 s. et les arrêts cités).

2.2. Quoique succincte, la motivation de l'arrêt attaqué permet sans autre de comprendre le raisonnement de la cour cantonale. Après avoir relaté le contenu de tous les courriels échangés entre l'intimée et C., respectivement B., les juges genevois ont relevé, d'une part, que la volonté de l'employeur de verser une indemnité de départ à l'employée ressortait clairement des courriels de C. du 2 novembre 2010 et de B. du 16 mars 2011 et, d'autre part, que les parties s'étaient mises d'accord, à l'issue de discussions intervenues entre C. et l'intimée, sur les modalités de paiement et la quotité de l'indemnité, lesquelles n'ont pas été contestées par la suite. Ce faisant, ils ont retenu en fait l'existence d'un accord entre les parties au contrat de travail, portant sur le versement d'un montant de 30'000 fr. par l'employeur dans le plan de prévoyance de l'employée licenciée à 14 mois de la retraite. L'absence de la date exacte à laquelle l'accord sur ces points est intervenu ne laisse apparaître aucun défaut de motivation de l'arrêt attaqué. A propos d'une éventuelle clause pour solde de tout compte valable envers toutes les entités du groupe Z., la Chambre des prud'hommes retient que rien n'établit que l'intimée aurait accepté une telle disposition contractuelle lors de ses entretiens avec C.. Elle considère par ailleurs la clause de renonciation, proposée par B. dans ses courriels de mars 2011, comme non "déterminante dans l'économie générale de l'accord entre les parties", de sorte que le refus de la signer de l'intimée ne pouvait faire échec à l'accord intervenu sur les autres points; on comprend par là que la cour cantonale a jugé que la clause en question n'était pas un élément (subjectivement) essentiel du contrat.

En conclusion, le grief tiré d'une violation de l'art. 29 al. 2 Cst. est mal fondé.

3.

Invoquant l'art. 9 Cst., la recourante fait valoir que la cour cantonale est tombée dans l'arbitraire en retenant l'existence d'un accord entre les parties. A son avis, aucun échange de manifestations de volonté concordantes n'a pu intervenir avant le courriel de B. du 7 mars 2011 puisque, lors de leurs discussions et échanges électroniques, C. et l'intimée n'ont pu s'entendre sur un élément essentiel du contrat, à savoir le montant de l'indemnité de départ. De plus, C., ne disposant que de la signature collective à deux, ne pouvait engager seul l'employeur. Pour la période postérieure au 7 mars 2011, aucun accord ne serait non plus venu à chef dès lors que l'intimée n'aurait pas accepté à temps l'offre de B. formulée dans ses courriels de mars 2011, consistant à verser un montant de 30'000 fr. dans le fonds de prévoyance de l'employée moyennant la signature d'une quittance pour solde de tout compte, élément essentiel aux yeux de l'employeur.

3.1. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si sa décision apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. Il ne suffit pas que les motifs de la décision soient insoutenables; encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat (ATF 140 III 16 consid. 2.1 p. 18 s., 157 consid. 2.1 p. 168; 139 III 334 consid. 3.2.5 p. 339; 138 III 378 consid. 6.1 p. 379 s.).

En matière d'appréciation des preuves, il y a arbitraire lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se

trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 129 I 8 consid. 2.1 p. 9).

3.2. Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1er al. 1 CO) sur tous les points essentiels (art. 2 al. 1 CO). Pour déterminer si un contrat a été conclu (cf. ATF 127 III 444 consid. 1b p. 445), le juge s'efforce tout d'abord d'établir en fait la commune et réelle volonté des parties (cf. art. 18 al. 1 CO). C'est ainsi que la cour cantonale a procédé, en se fondant notamment sur des éléments postérieurs à l'accord (cf. ATF 132 III 626 consid. 3.1 p. 632), et le résultat auquel elle est parvenue est dénué d'arbitraire pour les raisons suivantes.

Lorsqu'elle a appris, à deux ans de la retraite, que son licenciement était envisagé, l'employée a manifesté la volonté d'obtenir de l'employeur une indemnité destinée à compenser sa perte de prévoyance, qu'elle évaluait à 50'000 fr. Une telle indemnité de départ n'était pas prévue dans le contrat de travail et les conditions d'une indemnité au sens de l'art. 339b al. 1 CO n'étaient pas réunies; il s'agissait donc pour l'employée de passer un accord, dont l'élément essentiel était l'engagement de l'employeur de verser une indemnité de départ. A ce sujet, la cour cantonale a constaté sans arbitraire la volonté réelle de l'employeur de payer une telle indemnité. En effet, dans ses courriels du 25 octobre 2010 - se référant à un entretien avec l'intimée - et du 2 novembre 2010, C. manifeste clairement la volonté de l'employeur de verser, dans le plan de prévoyance de l'employée acceptant son licenciement, un montant qui sera toutefois inférieur aux 50'000 fr. réclamés par l'intimée; dans son second courriel, C. mentionne du reste expressément un accord à ce propos. Le montant exact à verser - 30'000 fr. - figure dans les courriels de B. des 7 et 16 mars 2011, qui se veulent pour le surplus, selon les propres termes utilisés par leur auteur, la confirmation écrite d'un accord oral passé entre l'employée et C. **Des courriels précités d'octobre et de novembre 2010, il ne ressort aucun élément tendant à démontrer que l'engagement pris oralement par C. aurait été assorti de la condition imposant à l'employée de renoncer à toutes ses créances éventuelles contre les entités du groupe Z. Un accord sur les points essentiels étant conclu, la recourante ne pouvait pas, par la suite, élever une clause (secondaire) de solde de tout compte au rang d'élément (subjectivement) essentiel, dont la non-acceptation par l'intimée aurait été propre à remettre en cause l'engagement contractuel ferme de l'employeur.** Pour le surplus, il n'est pas contesté que C., directeur financier du groupe Z., était également un organe de la recourante, chargé de négocier avec l'intimée et évoquant lui-même, dans son courriel du 2 novembre 2010, le fait qu'il engage la fondation; quand bien même C. disposait de la signature collective à deux, l'intimée pouvait de bonne foi déduire des circonstances susmentionnées que l'accord passé oralement sur les points essentiels avec le susnommé engageait l'employeur.

Il s'ensuit que le grief tiré d'une violation de l'art. 9 Cst. doit être écarté.

4.

4.1. La recourante se place ensuite dans l'hypothèse, à présent confirmée, où un accord à propos du versement du montant de 30'000 fr. aurait été valablement conclu. Selon elle, les juges genevois auraient alors dû déclarer la demande irrecevable pour défaut de compétence à raison du lieu et de la matière de la juridiction des prud'hommes genevoise (art. 59 al. 2 let. b CPC), ou la rejeter pour défaut de légitimation passive de la recourante. En effet, un éventuel accord n'aurait pu être passé qu'avec la Fondation patronale du groupe Z. (dont le siège est dans le canton de Bâle) représentée par C. et B., à l'exclusion de l'employeur, et n'aurait pu concerner qu'une prestation de prévoyance, à l'exclusion d'une prestation découlant des rapports de travail.

4.2. Ces moyens sont à la limite de la témérité. On observera du reste que la recourante n'a jamais soulevé jusqu'à présent l'exception d'incompétence, ni l'exception de défaut de qualité pour défendre.

Le Tribunal des prud'hommes genevois est entré en matière sur la demande, se considérant en particulier compétent à raison de la matière et du lieu. A ce stade-là de l'examen de la cause (art. 59 al. 1 et 2 let. b; art. 60 CPC), il s'est fondé à bon droit sur les allégués, moyens et conclusions de la demande (cf. ATF 137 III 32 consid. 2.2 et 2.3 p. 34; 136 III 486 consid. 4 p. 487). L'intimée, qui exerçait son activité professionnelle dans le canton de Genève, a ouvert action en paiement contre son ancien employeur; la prétention invoquée portait sur une indemnité de départ convenue entre les parties au contrat de travail. Le fait que, selon les allégués de la demande, le montant litigieux devait à l'origine être versé dans le plan de prévoyance de l'employée, n'empêche nullement de qualifier la demande d'action relevant du droit du travail, laquelle pouvait être introduite à Genève (cf. art. 34 al. 1 CPC) devant la juridiction des prud'hommes (cf. art. 1 al. 1 let. a de la loi genevoise sur le Tribunal des prud'hommes, RS GE E 3 10).

En ce qui concerne la légitimation passive, il ne fait pas de doute non plus que le montant litigieux a été promis par C. agissant au nom de l'employeur, et non comme représentant de la Fondation patronale du groupe Z.. Ce point est confirmé par les courriels de mars 2011 de B., faisant clairement état d'un accord entre "employée" et "employeuse".

5.

5.1. Dans un dernier grief, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir rendu une décision contenant une contradiction entre ses motifs et son dispositif et, partant, arbitraire. Les juges genevois auraient en effet constaté que l'accord entre les parties portait sur un versement dans le plan de prévoyance de l'employée, avant de condamner finalement l'employeur à payer le montant promis directement à l'intimée. Selon la recourante, la maxime inquisitoire sociale applicable en l'espèce aurait dû amener l'autorité précédente à ordonner les mesures d'instruction nécessaires pour déterminer si l'intimée disposait toujours à l'heure actuelle d'une caisse de pension ou d'un compte de libre passage bloqué.

5.2. Le moyen est dépourvu de fondement. A l'ouverture de l'action, l'intimée avait atteint l'âge ordinaire de la retraite. Dès lors que l'ancienne employée bénéficiait des prestations de retraite, un rachat de prestations dans l'institution de prévoyance n'était plus possible. Comme la modalité de versement de l'indemnité convenue n'était pas envisageable, le juge n'avait d'autre choix que de condamner l'employeur à payer le montant en cause directement à son ancienne employée. Au demeurant, la présentation de cet argument pour la première fois devant le Tribunal fédéral doit être considéré, dans les circonstances de l'espèce, comme contraire au principe de la bonne foi (cf. ATF 133 III 638 consid. 2 p. 640).

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

La recourante, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF); leur montant sera fixé en application de l'art. 65 al. 4 let. c LTF étant donné que la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. En outre, la recourante versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 29 juillet 2016

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann